

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG SUMBER DAYA KESEHATAN DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dewi Dahliani Damanik¹, Ismail Efendy², Asyiah Simanjourang³
^{1,2,3} Ilmu Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia
Email: dewidd028@gmail.com

ABSTRAK

Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan survei analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Lokasi penelitian ini dilakukan di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Teknik yang digunakan adalah total populasi. Data hasil survey dianalisis dengan menggunakan uji *Chi-Square* dan Regresi Logistik. Hasil uji univariat menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak 28 (56,00%) responden. Ada pengaruh fisiologis terhadap kinerja pegawai ($p=0,015$), ada pengaruh psikologi terhadap kinerja pegawai ($p=0,049$), ada pengaruh perilaku ($p=0,005$) terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai. Adapun variabel stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, yaitu variabel perilaku. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan, bahwa adapun faktor stres kerja yang berpengaruh fisiologis, psikologi, perilaku. Berdasarkan hal tersebut diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang berharga mengenai adanya hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Stress due to work is a physical and emotional disturbance as a result of a mismatch between the capacity, resources or needs of workers who come from the work environment. The aim of this study is to analyze the effect of work stress on employee performance in the Health Resources Sector of the North Sumatra Provincial Health Office. This research uses quantitative research with analytic survey design with cross sectional study design. The location of this research was conducted in the Field of Health Resources in the North Sumatra Province Health Office. The study population is all employees in the Field of Health Resources Department of Health in North Sumatra Province as many as 50 employees. The technique used is the total population. Survey data were analyzed using the Chi-Square test and Logistic Regression. Univariate test results showed that of the 50 respondents, the majority of respondents had underperformance as many as 28 (56.00%) respondents. There is a physiological influence on employee performance ($p = 0.015$), there is a psychological effect on employee performance ($p = 0.049$), there is a behavioral influence ($p = 0.005$) on employee performance in the Health Resources Sector of the North Sumatra Province Health Office with a value. The most dominant work stress variables influence the performance of employees in the Health Resources Sector of the North Sumatra Province Health Office, namely the behavior variable. This research concludes, as for work stress factors that influence physiological, psychological, and behavioral. Based on this, it is expected to be a valuable input and information regarding the relationship between work stress and employee performance in the Health Office of North Sumatra Province.

Keywords : Job Stress, Performance, Employees

PENDAHULUAN

Salah satu organisasi dalam bidang kesehatan adalah Dinas Kesehatan yang merupakan salah satu SKPD di lingkungan pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan. Dinas Kesehatan merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.¹

Pegawai di Dinas Kesehatan merupakan aset utama pada Dinas Kesehatan dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi di Dinas Kesehatan. Sebagai aset utama dalam organisasi, diharapkan setiap pegawai menghasilkan kinerja yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.²

Pentingnya kinerja pegawai yang ada di Dinas Kesehatan sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi tersebut, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan. Penilaian kinerja pegawai (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, untuk adanya kebijakan atau program yang lebih baik.³

Penilaian kinerja pegawai adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau tidak berhasilnya seorang pegawai, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai, yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.⁴

Ada banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, misalnya seperti stres kerja yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Salah satu cara yang harus ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan dilakukannya analisis stres kerja yang ada di instansi tersebut. Analisis stres kerja

sangat penting dilakukan guna terciptanya suasana kantor yang menyenangkan yang ditandai dengan pegawai mendapat posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan kerjanya.⁵

Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya stres kerja. Padahal stres kerja secara langsung dapat memengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stres kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja.

Data *International Labour Organization* (ILO) Tahun 2015 menyatakan bahwa setiap 15 detik 1 orang pekerja di dunia meninggal akibat kecelakaan kerja dan 160 orang pekerja mengalami sakit akibat kerja. Pada tahun 2014 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahunnya.⁶

Gejala stres yang dirasakan dari setiap pegawai berbeda-beda, antara lain detak jantung dan tekanan darah meningkat, kepuasan kerja tidak meningkat, tidak mudah mengungkapkan perasaan dan pendapat, merasa bosan bekerja dan masih banyak yang lainnya. Konsep dari stres kerja adalah selalu *confused* dengan tantangan, tetapi konsep ini tidak selalu sama. Tantangan mendorong secara psikologi dan secara fisik, namun memotivasi untuk belajar keahlian baru dan memolakan dalam pekerjaannya. Ketika suatu tantangan ditemukan seseorang akan merasa rileks dan terpuaskan, satu lagi yaitu pengalaman kerja. Pengalaman Kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang di miliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Pengalaman kerja dapat mengontrol terjadinya stres kerja pegawai yang pada awalnya berdampak negatif berubah menjadi positif terhadap kinerja.⁷

Biasanya, dalam sebuah organisasi maupun pekerjaan, seorang pegawai mengalami stres karena beberapa faktor yang menuntut karyawan tersebut mengalami stres dalam pekerjaannya. Faktor tersebut bisa jadi yang sangat berpengaruh dan sangat berperan sehingga karyawan ataupun pegawai mengalami

Stres. Faktor luar (eksternal) dan faktor dalam (internal) biasanya yang memicu seorang karyawan mengalami stres bahkan berkepanjangan dan kemungkinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dalam sebuah organisasi.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara “

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study*. Lokasi penelitian ini dilakukan di di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas

Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Waktu Penelitian berlangsung mulai bulan Oktober sampai dengan November 2019

Populasi penelitian kuantitatif yaitu seluruh pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Teknik yang digunakan adalah *total sampling* berjumlah 50 orang. Data hasil survey dianalisis dengan menggunakan uji Chi Square dan regresi logistik.

HASIL

Analisis Data Univariat

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan 50 responden dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Pekerjaan

Umur	n	%
21-25 Tahun	1	2,00
26-35 Tahun	9	18,00
36-45 Tahun	13	26,00
46-55 Tahun	18	36,00
56-65 Tahun	9	18,00
Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	15	30,00
Perempuan	35	70,00
Pendidikan	n	%
SMA	17	34,00
D3	6	12,00
S1	25	50,00
S2	2	4,00
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden berumur 46-55 tahun yaitu sebanyak 18 (36,0%) responden, sedangkan responden lainnya berumur 21-25 tahun yaitu sebanyak 1 (2,0%) responden, umur 26-35 tahun sebanyak 9 (18,00), umur 36-45 tahun sebanyak 13 (26,00), umur 56-65 tahun 9 (18,0%) responden. Dari 50 responden diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 35 (70,0%) responden sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (30,0%) responden. Dari

50 responden diketahui bahwa sebagian besar responden merupakan tamatan S1 yaitu sebanyak 25 (50,0%) responden, tamatan SMA sebanyak 17 (34,00) tamatan D3 sebanyak 6 (12,0%) responden dan tamatan S2 ada sebanyak 2 (4,0%) responden

Analisis Data Bivariat

Untuk mengetahui faktor stress kerja yang memengaruhi kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Analisis Stress Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Respon Fisiologis	Kinerja						p value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	12	24,00	11	22,00	23	46,00	0,015
Tinggi	16	32,00	11	22,00	27	54,00	
Total	28	56,00	22	44,00	50	100	

Respon Fisiologis	Kinerja						p value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	14	28,00	10	20,00	24	48,00	0,049
Tinggi	14	28,00	12	24,00	26	52,00	
Total	28	56,00	22	44,00	50	100	

Respon Fisiologis	Kinerja						p value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	14	28,00	7	14,00	21	42,00	0,005
Tinggi	14	28,00	15	30,00	29	58,00	
Total	28	56,00	22	44,00	50	100	

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban fisiologis tinggi sebanyak 27 (54,00%) responden. Dari 27 (54,00%) responden tersebut, ada sebanyak 16 (32,00%) responden memiliki beban fisiologis tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 11 (22,00%) responden yang memiliki beban fisiologis tinggi dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signficancy yaitu $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh fisiologis terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban psikologi tinggi sebanyak 26 (52,00%) responden. Dari 26 (52,00%) responden tersebut, ada sebanyak 14 (28,00%) responden memiliki beban psikologi tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 12 (24,00%) responden yang memiliki beban psikologi tinggi dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signficancy yaitu $0,049 < 0,05$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh psikologi terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban perilaku tinggi sebanyak 29 (58,00%) responden. Dari 29 (58,00%) responden tersebut, ada sebanyak 14 (28,00%) responden memiliki beban perilaku tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 15 (30,00%) responden yang memiliki beban perilaku tinggi dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signficancy yaitu $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perilaku terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

AnalisisMultivariat

Adapun variable mana yang paling dominanmemengaruhi kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 3
Analisis Multivariat Faktor Stress Kerja Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

Variabel	B	P value	Exp(B)OR	95%CI for Exp(B)
Respon Psikologi	0,409	0,501	0,664	0,202 – 2,187
Respon Perilaku	0,873	0,036	0,418	0,123 – 1,413

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa analisis regresi logistik menghasilkan 1 (1) variabel stres kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, yaitu variabel perilaku dengan signifikansi 0,036 ($p \text{ value} < 0,05$), OR = 0,418 (95% CI = 0,123 – 1,413) artinya responden yang memiliki respon perilaku tinggi mempunyai peluang 0,418 kali terhadap kinerja pegawai yang rendah di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dibandingkan dengan responden yang tidak memiliki respon perilaku rendah dengan nilai koefisien B yaitu 0,873 bernilai positif, maka semakin tinggi beban perilaku maka semakin berkurangnya kinerja di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

PEMBAHASAN

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap kinerja seseorang. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Selain itu stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya berupa kegelisahan, kebosanan, agresif, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, mudah marah dan suka menunda-nunda pekerjaan.

Hasil ini dikarenakan perusahaan telah membedakan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, tergantung dari lamanya masa kerja dan usia karyawan. Misalnya dengan bertambahnya usia karyawan akan mempunyai lebih banyak pengalaman dan kemampuan adaptasi atau penyesuaian yang lebih stabil terhadap jenis pekerjaan, sedangkan pada masa remaja atau dewasa mereka belum banyak pengalaman terhadap jenis pekerjaan dan menghadapi beban di tempat kerja. Maka hal ini dapat beresiko terhadap hasil yang diperoleh dalam penelitian. Menurut Bart smet (1994: 126), jenis stres yang paling penting sebagai faktor yang beresiko atau potensial di bagi dalam tiga

tahap kehidupan yang utama yaitu masa kanak-kanak, remaja dan dewasa.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban fisiologis tinggi sebanyak 27 (54,00%) responden. Dari 27 (54,00%) responden tersebut, ada sebanyak 16 (32,00%) responden memiliki beban fisiologis tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 11 (22,00%) responden yang memiliki beban fisiologis tinggi dengan kinerja baik.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signifikansi yaitu $0,015 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh fisiologis terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Adanya pengaruh respon fisiologis terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara disebabkan oleh tekanan atau beban kerja yang terlalu berat dengan waktu yang singkat, selain itu dapat juga disebabkan oleh tugas rangkap yang disandang sehingga mereka kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, apalagi mereka sering mendapatkan tugas tambahan yang menyita waktu dalam menyelesaikannya. Itulah sebabnya banyak pegawai yang bersikap malas, sering murung, dan kurang gairah dalam bekerja.

Ketika pegawai merasa adanya kondisi stres yang melampaui batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik maka kondisi tersebut akan menimbulkan penurunan kinerja, motivasi dalam bekerja dan produktivitas kerja pun ikut menurun secara keseluruhan.

Hal ini merupakan pertanda seseorang tidak berhasil meminimalisir dampak stress yang dialaminya. Penarikan diri dari orang terdekat adalah salah satu bentuk perilaku saat depresi yang dapat disebabkan oleh stress. Kondisi stress dapat menimbulkan pandangan negatif seseorang terhadap lingkungan sekitar dan dirinya sehingga menurunkan penghargaan

(*self-worth*) pada dirinya sendiri serta menghilangkan kesenangan dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Kondisi ini akan memperburuk respon tubuh terhadap stress sehingga menimbulkan produksi hormon stress cenderung berlebih.

Stres kerja dengan kata lain pada taraf tertentu akan mampu meningkatkan produktivitas pegawai namun bila dibiarkan berlarut dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja. Bagi organisasi, stress di tempat kerja dapat berakibat pada rendahnya kepuasan kerja, terhambatnya pembentukan emosi positif, pengambilan keputusan yang buruk, rendahnya kinerja. Stres di tempat kerja pada akhirnya bisa menyebabkan terjadinya kerugian financial pada organisasi yang tidak sedikit jumlahnya banyak hal yang menguntungkan pihak perusahaan jika seorang pegawai tidak mengalami stres di tempat dia bekerja. Dalam hal ini pegawai memiliki stress kerja yang rendah karena adanya ruangan yang tersedia cukup untuk pegawai untuk bekerja, hubungan antara atasan, rekan kerja dan pegawai juga dijaga keharmonisannya, dan tugas yang diberikan juga jelas bagi pegawai.

Berdasarkan hasil jawaban responden diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteliti, sebanyak 35 (70,0%) responden yang menyatakan bahwa sering mengalami denyut jantung yang meningkat, sebanyak 29 (58,0%) responden yang menyatakan sering mengalami tekanan darah tidak normal, sebanyak 45 (90,0%) responden yang menyatakan bahwa mudah merasa lelah, sebanyak 27 (54,0%) responden yang sering mengalami gangguan pernafasan, sebanyak 19 (38,0%) responden yang sering memiliki gangguan pada kulit, sebanyak 39 (78,0%) responden yang menyatakan sering mengalami gangguan tidur, sebanyak 42 (84,0%) responden yang menyatakan sering mengalami sakit kepala, sebanyak 19 (38,0%) responden yang menyatakan sering mengalami kecelakaan kerja, dan sebanyak 43 (86,0%) responden yang menyatakan sering merasakan sakit pada punggung bagian bawah.

Gambaran respon fisiologis yang ditunjukkan oleh responden di Bidang Sumber Daya Kesehatan adalah sebagian besar merasa sakit kepala, kaki dan tangan terasa dingin, sering terbangun saat tidur dan merasa sering letih dan lesu. Informasi tentang kondisi infertilitas yang diterima oleh pasangan infertil merupakan stressor bagi mereka yang

mendorong munculnya kecemasan pada pasien infertil.

Jika tubuh bertemu dengan stressor, tubuh akan mengaktifkan respon saraf dan hormon untuk melaksanakan tindakan-tindakan pertahanan untuk mengatasi keadaan darurat. Respon saraf utama terhadap rangsangan stres adalah pengaktifan menyeluruh sistem saraf simpatis. Hipotalamus akan menolong untuk mempersiapkan tubuh untuk fight to fight akibat rangsangan stres. Hal ini menyebabkan peningkatan tekanan arteri, peningkatan aliran darah untuk mengaktifkan otot-otot, bersamaan dengan penurunan aliran darah ke organ-organ yang tidak diperlukan untuk aktivitas motorik yang cepat, peningkatan kecepatan metabolisme sel di seluruh tubuh, peningkatan konsentrasi glukosa darah, peningkatan proses glikolisis di hati dan otot, peningkatan kekuatan otot, peningkatan aktivitas mental, dan peningkatan kecepatan koagulasi darah. Seluruh efek tersebut menyebabkan orang tersebut dapat melaksanakan aktivitas fisik yang jauh lebih besar daripada bila tidak ada efek di atas.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ilyas bahwa, stres adalah respons umum terhadap adanya tuntutan pada tubuh. Tuntutan tersebut adalah keharusan untuk menyesuaikan diri, dan karenanya keseimbangan tubuh terganggu. Manusia membutuhkan stres untuk bisa berfungsi normal. Anggaplah stres sebagai suatu tantangan, tanpa itu manusia tidak akan tergerak untuk melakukan sesuatu. Seberapa besar stres yang dibutuhkan.

Ilyas mengatakan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Lebih lanjut Ilyas menyebutkan kelelahan, keletihan terjadi bila pegawai bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif pegawai adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja pegawai dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga pegawai di ruang tersebut (39).

Ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan semacamnya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stres.

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung

Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stress paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini

Luthans merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Kepuasan dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai

seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja. Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan.

Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja pekerja yang bersangkutan yang meliputi interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Selain itu di dalam persepsi ini juga tercakup kesesuaian antara kemampuan dan keinginan pekerja dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif daripada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para manajer selama bertahun-tahun.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan kadang-kadang berprestasi bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali

tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan

Berdasarkan asumsi peneliti diketahui bahwa pegawai cenderung mengalami stres yang berdampak pada psikologi pegawai tersebut. Beberapa ciri kepribadian pegawai yang mengalami stress ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Berdasarkan hasil penelitian di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban psikologi tinggi sebanyak 26 (52,00%) responden. Dari 26 (52,00%) responden tersebut, ada sebanyak 14 (28,00%) responden memiliki beban psikologi tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 12 (24,00%) responden yang memiliki beban psikologi tinggi dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signficancy yaitu $0,049 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh psikologi terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa dari 50 orang responden yang diteliti, sebanyak 45 (90,0%) responden yang menyatakan bahwa sering memiliki perasaan cemas, bingung dan mudah tersinggung, sebanyak 29 (58,0%) responden yang menyatakan sering memiliki perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam, sebanyak 36 (72,0%) responden yang sering sensitif terhadap berbagai hal, sebanyak 27 (54,0%) responden yang sering memendam perasaan terhadap orang-orang disekitar, sebanyak 19 (38,0%) responden yang menyatakan sering menarik diri dari orang-orang yang ada di sekitar, sebanyak 23 (46,0%) responden yang menyatakan sering memiliki perasaan dikucilkan dan diasingkan, sebanyak 44 (88,0%) responden yang menyatakan sering merasa bosan, sebanyak 41 (82,0%) responden yang menyatakan sering kehilangan konsentrasi,

sebanyak 19 (38,0%) responden yang menyatakan sering kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan sebanyak 42 (84,0%) responden yang menyatakan sering memiliki perasaan harga diri turun.

Selain itu responden juga merasa iri dengan teman yang lain. Masalah pekerjaan menjadi sumber terhadap respon psikologis berupa stressor internal yang terjadi berkaitan dengan tujuan pekerjaan, persepsi diri, harapan dan keinginan, program kerja yang menimbulkan kecemasan dirasakan muncul karena adanya keinginan yang kuat untuk manambah dan memiliki pekerjaan sampingan, masalah pembiayaan, persepsi diri sendiri, peristiwa pengalaman hidup.

Daripada menjadikan stres sebagai suatu kekuatan negatif, seorang pegawai bisa menggunakan kesempatan ini untuk melakukan pengembangan keterampilan sehingga dapat menjadikan stres sebagai sebuah dorongan dan kekuatan pribadi untuk membantu seseorang dalam mendapatkan apa yang seseorang inginkan. Banyak juga diantara pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik pada saat dibawah tekanan.

Menurut asumsi peneliti, stres tidak selalu merupakan sesuatu yang buruk, semuanya tergantung pada bagaimana seseorang menanganinya. Stres yang baik (eustress) dan Stres yang buruk (distress) dapat mendorong manusia untuk berperilaku dengan cara yang lebih aktif, sedangkan tingkat stres yang berlebihan akan menghambat kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa dari 50 responden yang diteliti, sebagian besar responden memiliki beban perilaku tinggi sebanyak 29 (58,00%) responden. Dari 29 (58,00%) responden tersebut, ada sebanyak 14 (28,00%) responden memiliki beban perilaku tinggi dan memiliki kinerja kurang dan sebanyak 15 (30,00%) responden yang memiliki beban perilaku tinggi dengan kinerja baik. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik diperoleh nilai p signficancy yaitu $0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh perilaku terhadap kinerja pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 50 orang responden yang diteliti, sebanyak 36 (90,0%) responden yang menyatakan bahwa sering menunda pekerjaan, sebanyak 27 (54,0%) responden yang menyatakan sering

menghindari pekerjaan, sebanyak 19 (38,0%) responden yang sering memiliki perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas, sebanyak 11 (22,0%) responden yang sering melakukan sabotase dalam pekerjaan, sebanyak 2 (4,0%) responden yang menyatakan sering mengonsumsi minuman keras, sebanyak 23 (46,0%) responden yang menyatakan prestasi dan produktivitas menurun, sebanyak 23 (46,0%) responden yang menyatakan sering absen dari pekerjaan, sebanyak 23 (46,0%) responden yang menyatakan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, sebanyak 19 (38,0%) responden yang menyatakan sering menyetir dengan tidak hati-hati, dan sebanyak 36 (72,0%) responden yang menyatakan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman anda menurun.

Hasil stres pada individu di Bidang Sumber Daya Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara secara perilaku menyebabkan seseorang tersebut sering uring-uringan, merokok, minum alkohol, sering tidak konsentrasi pada saat menyetir, suka membentak rekan kerja dan diam tanpa sebab.

Stres menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi pegawai dan sebagai hasilnya, meningkatkan tingkat kecelakaan kerja, masalah psikologis dan fisiologis yang dialami oleh pegawai dan hilangnya hasil tenaga kerja yang berkualitas serta biaya tambahan kepada perusahaan.

Beberapa faktor penyebab stres secara luas menurut Kunderag dan Kadakol (2015) dibagi menjadi, (a) faktor lembaga/organisasi (pekerjaan pribadi, kondisi kerja fisik yang buruk, kelebihan beban kerja, tekanan waktu, jam kerja yang panjang, ketidakstabilan pekerjaan dan kejelasan pekerjaan), (b) faktor kepribadian (usia, seks, sakit kepala, kontrol dan pengambilan keputusan kapasitas, fisik dan tuntutan pekerjaan dan depresi), (c) faktor interaksi keluarga dan pekerjaan (tuntutan keluarga, fleksibilitas kerja, tekanan di tempat kerja, dukungan di tempat kerja, kehidupan kerja dan keluarga).

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Berdasarkan asumsi peneliti sebaiknya, ketika seorang pegawai merasa tidak mampu mengerjakan pekerjaan, berileksasilah terlebih dahulu hal ini dapat dilakukan dengan mengatur pernapasan dan membangun pandangan positif terhadap permasalahan yang dialami sehingga dapat membantu Anda dalam membangun kembali kepercayaan diri untuk berkomunikasi. Agar stres tidak berkepanjangan, individu harus mendapatkan dukungan sosial dari orang-orang yang ada dilingkungannya. Mendapatkan dukungan sosial dilakukan agar dapat memperoleh informasi dan petunjuk yang spesifik untuk penyaluran situasi yang penuh dengan tekanan atau mencegah stres kerja. Dalam pencegahan stres perempuan lebih mampu memberikan dukungan sosial dari pada laki-laki.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan, bahwa adapun faktor stres kerja yang berpengaruh fisiologis, psikologi, perilaku. Berdasarkan hal tersebut diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi yang berharga mengenai adanya hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler, G. Manajemen Sumber Daya Manusia. Klaten:Pt. Intan Sejatinto Klaten.; 2010.H. 361.
2. Profil Kesehatan Indonesia. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2016.
3. Anwar. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung. PT. Refika Aditama; 2011.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil; 2019.
5. Mangkunegara, A Dan Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Pt Remaja Rosdakarya; 2018.
6. International Labour Organization. Safety And Health At Work: A Vision For Sustainable Prevention. Germani:Ilo; 2015.
7. World Health Organization. Labour Force Survey; 2018.

8. Kementerian Kesehatan. Orang Pekerja di Dunia Meninggal Setiap 15 Detik Karena Kecelakaan Kerja. Berita dan Informasi Kecelakaan Kerja; 2015
9. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2010 Tentang Keselamatan Kerja. Jakarta: Departemen Tenaga Kerja (1).